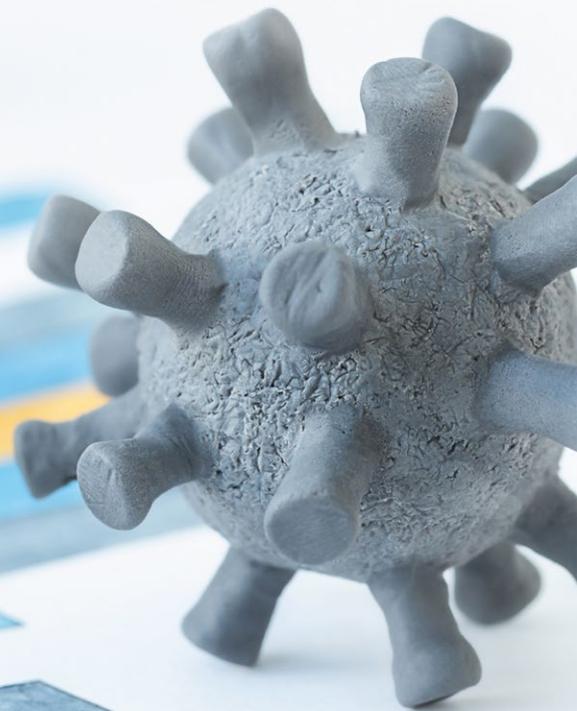


# Observatorio Económico

N° 179/ Julio 2023 / ISSN 0719-9597

## Secuelas COVID en Chile: ¿Es el mismo mercado laboral?



  
Comisión Nacional  
de Acreditación  
CNA-Chile

**5**  
AÑOS / ÁREAS

Docencia de Pregrado · Vinculación con el Medio  
Gestión Institucional · Docencia de Postgrado  
Investigación. Hasta diciembre 2024.

**UNIVERSIDAD ACREDITADA**  
Mediante acuerdo del Consejo Nacional de Educación



**Formación  
sindical: ¿cómo  
y para qué?**



**Reducción en la tasa de interés  
en julio: de los arrepentidos es  
el reino de los cielos**



# Formación sindical: ¿cómo y para qué?

Maurizio Atzeni, Doctor en Industrial and Business Studies, Universidad de Warwick, Reino Unido.  
Académico FEN-UAH.



La creación y el desarrollo de espacios de difusión cultural vinculados a las experiencias de trabajo y de vida de los trabajadores ha representado una instancia históricamente fundamental en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de la clase trabajadora a nivel mundial. Frente a la velocidad de los cambios tecnológicos, la tecnificación y consiguiente elitización del conocimiento, la dimensión transnacional del capitalismo global y la ausencia de perspectivas políticas alternativas al status quo neoliberal, hoy más que nunca el tema de la formación de los trabajadores y de sus representantes sindicales, toma relevancia central.

Sin embargo hay diferentes perspectivas en relación al modelo, formato y contenido de la actividad de formación, que corresponden en parte a visiones políticas diferentes

del rol de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.

Desde la óptica de la gestión pública en contextos democráticos, siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el interés en fomentar programas de formación sindical es vinculado a la necesidad de crear organizaciones colectivas que puedan efectivamente representar los trabajadores en cuanto ciudadanos informados en las diferentes instancias tripartitas y de diálogo social en los contextos de democracia madura. En esta perspectiva “negociadora”, lo que se requiere es una formación técnica/de gestión en aspectos vinculados a las dimensiones jurídicas/negociales de los diferentes temas. Es por su propia naturaleza un tipo de formación de arriba hacia abajo (top down), vertical y que utiliza métodos tradicionales de docen-

cia con poco espacio para la creación de un conocimiento generado por y desde las necesidades de los trabajadores.

Una reciente iniciativa de la Dirección del Trabajo de Chile, que ha visto la participación de más de 500 dirigentes sindicales de todo el país durante tres días de talleres de discusión, ha puesto en evidencia las limitaciones de un modelo de formación sindical vinculado al rol negociador y ha llamado a implementar acciones que puedan crear contextos de formación más participativos,

En definitiva, la generación de conocimiento no es funcional a un rol pre-asignado institucionalmente, como en la formación sindical 'negociadora', si no que apuesta a generar conciencia política crítica, a empoderar a los trabajadores en cuanto sujetos colectivos que tienen la capacidad de generar transformaciones sociales a largo plazo, fundamentalmente fortaleciendo la democracia.

La necesidad de crear conocimientos de este tipo nos interroga en cuanto académicos especializados en temas laborales.

cibió el apoyo de instituciones académicas y laborales y de sindicatos de distintos países y regiones del mundo, incluyendo nuestra universidad, ha tratado de dar respuesta a estas preguntas.

Más de sesenta activistas del movimiento obrero, académicos y estudiantes de doctorado de todo el mundo se reunieron en Buggeru, un antiguo pueblo minero y un lugar icónico en la historia del movimiento obrero italiano, con el fin de **establecer vínculos entre la labor de los académicos dedicados a los estudios sobre los trabajadores y el movimiento obrero y la acción y el trabajo militante de los sindicalistas y activistas de base.**

Se realizaron mesas redondas mixtas sobre los siguientes temas: **historia del trabajo y antropología laboral; regímenes laborales y ecología; legislación laboral y activismo; tecnología y organización del trabajo; reproducción social, cuidados y feminismo; y construcción de conocimiento con los trabajadores.**

Las discusiones sobre estos temas se realizaron con talleres dirigidos por los participantes con el objetivo de identificar nuevas áreas de debate sobre cuestiones relacionadas con la educación de los trabajadores, la transición justa y el cambio climático, el desarrollo capitalista y los sistemas empresariales, la acción institucional y de base de los sindicatos, entre otros temas relevantes para la acción y la organización contemporánea del movimiento obrero.

El formato mixto y participativo de la escuela favoreció la creación de conocimiento mutuo, pero a futuro el resultado más importante, más allá del aspecto formativo/empoderador por los que han participado, será lo de haber podido generar debates que puedan transformarse en parte de una discusión más general sobre la centralidad del trabajo en la sociedad. El trabajo permanece hoy, probablemente más que nunca, oculto a la vista, pero representa la realidad cotidiana de todos nosotros. **OE**

*¿Cómo podríamos contribuir a la construcción de instrumentos didácticos/ pedagógicos útiles en crear conciencia crítica y construir poder sindical, particularmente en contextos de conflicto? ¿Cómo evitar la tendencia hacia formas de docencia “desde arriba”? ¿Cómo transferir y, contemporáneamente, construir conocimiento en forma participativa?”*



que generen reflexión crítica, que vinculen aprendizaje con experiencia cotidiana y que en definitiva puedan realmente empoderar a los trabajadores y sus dirigentes en contextos socio políticos desfavorables y de precarización de los mercados laborales.

Desde una perspectiva de este tipo, que valora procesos de construcción desde abajo, formar y educar a los trabajadores apuesta directamente a crear condiciones para la construcción de poder sindical en contextos de conflicto y/o de falta de representación.

¿Cómo podríamos contribuir a la construcción de instrumentos didácticos/pedagógicos útiles en crear conciencia crítica y construir poder sindical, particularmente en contextos de conflicto? ¿Cómo evitar la tendencia hacia formas de docencia “desde arriba”? ¿Cómo transferir y, contemporáneamente, construir conocimiento en forma participativa?

La segunda edición de la escuela de verano [LabourTransfer: establishing links between labour research and activism](#), que re-



# Secuelas COVID en Chile: ¿Es el mismo mercado laboral?

Pablo González M – Ph.D. en Economía, Texas A&M University. Académico FEN-UAH.



**E**l PIB se recuperó de la pandemia, aunque está en la parte recesiva del ciclo. Desempleo alto, el empleo aún parece estar lento. Pero hay algunos cambios postpandemia. Los inactivos habituales han crecido. La proporción de personas que buscan trabajo por primera vez, en relación a la fuerza laboral, converge a los niveles más bajos desde el 2010. Ha caído el trabajo a tiempo parcial involuntario. La productividad laboral se mantiene por encima de los niveles prepandemia, mostrando un lento deterioro en el último año, pero aun sosteniéndose por arriba de los registros mirando hasta el 2010. Todo esto se acompaña con un salario real que no muestra grandes avances en los años que van de la presente década.

Pareciera que la irrupción de nuevas formas de gestión de personas en las empresas junto a cambios en las preferencias o visiones de los trabajadores podrían estar dejando afuera a segmentos de la población cuya productividad es baja según los distintos sectores de producción. La pregunta es si estamos en un nuevo escalón más alto para el desempleo estructural. Si esto fuera cierto, capacitación y sobre todo inversión en educación en las generaciones más jóvenes se vuelven elementos críticos.

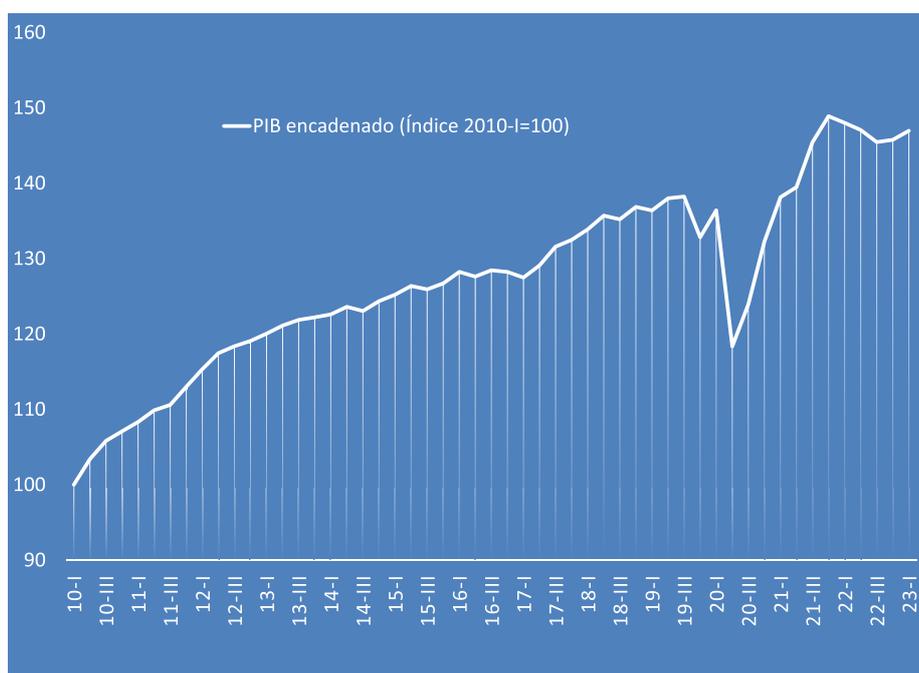
Con más de tres años desde que se declaró formalmente, la pandemia parece haber quedado atrás en muchos aspectos de la vida cotidiana. No hay restricciones de

movilidad, no más mascarillas, la vida social, cultural, laboral y económica han retomado sus caminos. No fue simple. Muchas familias y personas sufrieron consecuencias devastadoras, tanto en términos de vidas y salud, así como en los campos económicos y laborales. Pero también las secuelas se observan en el campo macroeconómico y, por ende, condicionando el ambiente en el cual cada uno va tomando sus decisiones diarias y de mediano y largo plazo.

Miremos Chile en particular. Los datos de actividad económica nos permiten pensar que la economía ha retomado su senda. No la óptima, los problemas fundamentales del crecimiento de largo plazo siguen siendo los mismos que antes del 2020, pero al menos hemos vuelto al escalón en el cual nos encontrábamos antes de comenzar a hablar de Wuhan, murciélagos, laboratorios, vacunas y restricciones. Claramente estamos en la parte descendente de un ciclo económico (ver gráfico 1). Con una inflación que comienza a converger al rango meta luego de alcanzar los dos dígitos y la aplicación de una política monetaria que tendió a comprimir el gasto de la economía, no es muy difícil extrapolar eso a la fase del ciclo que estamos viviendo. Eso no fue gratis: el desempleo se ha mantenido en niveles altos para lo que podríamos esperar en la economía chilena, presentando una persistencia más elevada de lo habitual.

Pero así como en el peak de la pandemia la tasa de desempleo dejó de ser un indicador útil para comprender qué estaba pasando en el mercado laboral (dados los grandes flujos de personas cambiando de estado en el mercado laboral y entrando o saliendo de la fuerza de trabajo, a lo que se sumaban las restricciones legales para el desarrollo de la actividad económica) es posible que en la etapa actual tengamos que mantener el énfasis en otros indicadores del mercado laboral, como lo fue el nivel de empleo. Si nos concentramos ahí, claramente Chile no ha logrado volver al escalón en el cual estaba previo a la pandemia, como sí lo hizo el nivel de actividad: pareciera que el ritmo al cual se crean nuevos puestos de trabajo es relativamente lento.

**Gráfico 1: Actividad Económica**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de Chile.



*Pareciera que la irrupción de nuevas formas de gestión de personas en las empresas junto a cambios en las preferencias o visiones de los trabajadores podrían estar dejando afuera a segmentos de la población cuya productividad es baja según los distintos sectores de producción”*

Entonces, para comprender qué está pasando en el mundo laboral tenemos que mirar con mayor detenimiento a los fines de descubrir qué factores ya no son lo eran previo a la pandemia. Y hay algunos indicadores que en principio pueden parecer menores pero que, quizás, estén dando indicios de cambios más profundos en el mercado laboral.

Si miramos a las personas inactivas habituales (personas que no buscan trabajo y no están disponibles para comenzar uno) como proporción de la población en edad de trabajar, vemos cierto “exceso” (gráfico 2) que nos lleva a pensar que existen algunas que han cambiado sus preferencias en materia participación en el mercado laboral. Obvia-

mente, este indicador absorbe en los años “pandémicos” algo del cúmulo de beneficios monetarios que se entregaron a la población pero, a pesar de que ellos ya prácticamente han desaparecido, hay un grupo de personas que quizás ya decidió retirarse de todos modos.

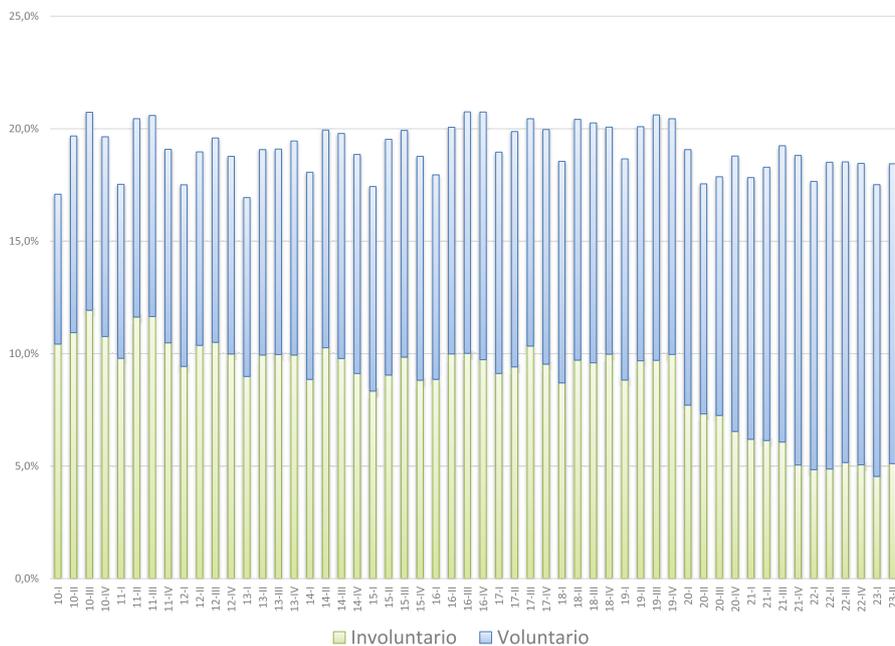
Este tipo de cambios de conducta, visión o preferencias también lo podemos ver en algunos de aquellos que sí están participando en el mercado laboral, que son parte de la fuerza de trabajo. En particular, vale la pena mirar a los que trabajan a tiempo parcial. Algunos de ellos lo hacen por elección propia, pero otros lo hacen en forma involuntaria, personas ocupadas que trabajan habitualmente dos tercios de la jornada completa,

**Gráfico 2: Inactivos Habituales**  
(como proporción de la población en edad de trabajar)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE.

**Gráfico 3: Trabajo a Tiempo Parcial**  
(como proporción de la población ocupada)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE.

pero están disponibles para trabajar. Si bien no hay evidencia que el trabajo a tiempo parcial haya variado sustancialmente como porcentaje de las personas ocupadas, manteniéndose levemente por debajo del 20%, hacia el interior la historia cambia. Prestando atención al gráfico 3, es evidente que una mayor porción de ese empleo part-time proviene de la elección de los propios trabajadores en la etapa postpandémica: el tiempo parcial involuntario está en retirada.

Estos indicadores podrían interpretarse como cambios en el mercado laboral que, de confirmarse en el tiempo, nos hablan de una forma distinta de por qué las personas están decidiendo participar en el mercado laboral. Incluso, si se observa la cantidad de personas que por primera vez se introducen en el mundo laboral y se encuentran desocupadas, ese número como proporción de la población ha ido a la baja desde el inicio de la pandemia, manteniéndose esa tendencia aún y acercándose a los niveles que observamos para mitad de la década pasada.

Hay algo más que tiene que estar explicando la persistencia de un nivel de desempleo relativamente alto y quizás la respuesta está en el empleo.

Parte puede estar siendo explicado por la política monetaria. La convergencia de la tasa de inflación y la pronta llegada de una esperada senda de normalización de la tasa de política monetaria quizás pueda ayudar a resolver en parte el problema. Pero los indicadores de cómo las personas con empleo están actuando y la decisión de salirse completamente del mercado laboral están dando señales de cambios. Cabe preguntarse, en consecuencia, si hay un cambio estructural en ciernes.

Una directa explicación frecuente para el desempleo tiene que ver con el exceso de oferta laboral por un salario real que está por encima de la productividad laboral que observamos en la economía. Y claramente esa es la respuesta. Sin embargo, cabe preguntarse cómo se genera esa brecha.

El gráfico 4 que acompaña estas líneas incluye dos indicadores adicionales a nuestro análisis del mercado laboral. Uno es un índice de productividad laboral construido a partir de la evolución del PIB y de las horas trabajadas, por lo tanto, siendo una aproximación a la productividad media. El otro, es el índice real de remuneraciones publicado por el INE.

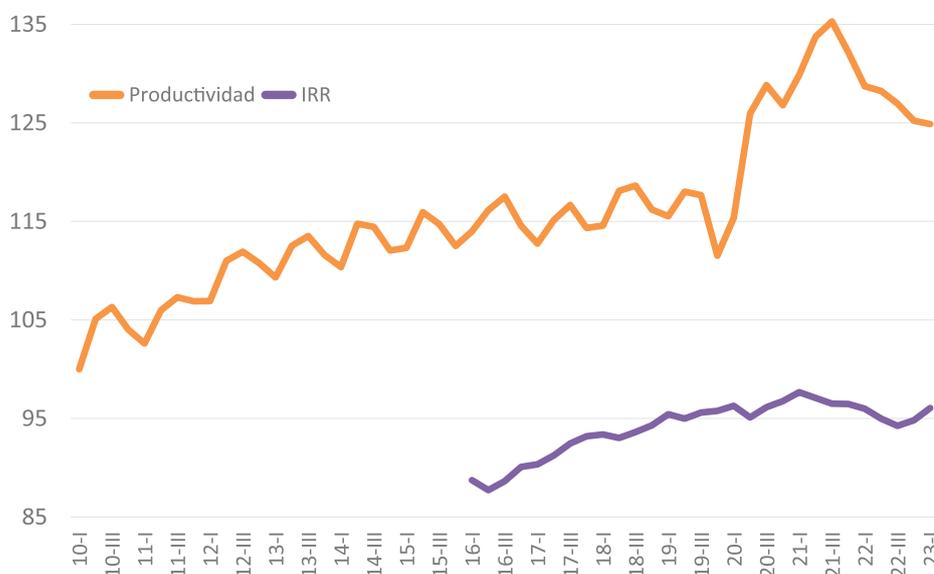
Este último podría estar señalizando que las causas de la persistencia del desempleo requieren de mayor análisis. Desde la pandemia, proceso inflacionario mediante, no hay evidencia de que el salario real promedio de la economía haya subido sustancialmente. Pero por el otro lado, la productividad de los trabajadores en promedio se disparó inicialmente con la pandemia y aún mantiene gran

parte de esa mejora, a pesar de la baja en los últimos registros.

La pandemia trajo nuevas tecnologías, automatización de procesos, flexibilización horaria y espacial, cambios estructurales en los procesos de comercialización y producción, nuevas formas de organización laboral y nuevas costumbres en los consumidores y cambios en sus preferencias. Todos estos factores pueden estar influyendo en la demanda de nuevas habilidades y competencias en los trabajadores, esas que quizás tienen aquellos que se encuentran empleados y están manteniendo el indicador de productividad aún por encima de trayectoria que esperábamos pre-pandemia.

El mercado laboral va a necesitar de la atención de los especialistas y los hacedores de políticas públicas durante los próximos tiempos para verificar si existen grupos de la población que se mantienen en el mercado, pero para los cuales la demanda está siendo menos intensa. La adaptación de esos segmentos de personas con características más acorde a las nuevas formas de gestionar y producir puede transformar a esos bolsones de baja productividad en desempleados estructurales. Es en ese escenario donde no sólo las políticas de capacitación y reinserción laboral serán fundamentales (teniendo que considerar también que muchos vieron desaparecer o disminuir sustancialmente sus fondos de cesantía) sino cómo dotar de los elementos necesarios a las generaciones más jóvenes a los fines de facilitar su ingreso en el mercado laboral en el futuro próximo. **OE**

**Gráfico 4: Índices Productividad Laboral y Costo de la Mano de Obra**



Fuente: elaboración propia en base a datos del BCCh y del INE.





# Reducción en la tasa de interés en julio: de los arrepentidos es el reino de los cielos

Carlos J. García, Ph.D. en Economía, University of California (LA), EE.UU. Académico FEN-UAH.

## Qué significó una tasa de interés de política monetaria de 11,25% por nueve meses

La tasa de interés de política monetaria (TPM) no solo es la tasa que cobra el Banco Central a los bancos comerciales, sino también tiene importantes efectos sobre la economía puesto que sirve de referencia para el resto del sistema financiero.

Pongamos un ejemplo simple, la tasa de interés de los créditos de consumo en agosto del 2021 era de 18%, en cambio en abril de este año fue de 29%, ambas medidas en pesos. Si restamos a cada uno de estos porcentajes la inflación de ambos meses, respectivamente, y luego restamos ambas cifras, tendremos que el exceso que están pagando las personas fue de aproximada-

mente 5,7% en términos reales. Aterricemos este porcentaje aún más, considerando un crédito de consumo de 1 millón de pesos a 5 años, el sobre pago fue de 320 mil pesos, es decir, se pagó adicionalmente por el mismo crédito de agosto del 2021 un equivalente a un tercio del crédito.

La moderna teoría macroeconómica explica que el encarecimiento del crédito para las personas desincentiva el consumo privado. Mediciones recientes indican que este consumo podría caer en casi un 3%, si estas condiciones permanecen durante todo el 2023, incluso con la reducción de tasa de interés a 10,25%. Además, el consumo privado corresponde a más del 60% del PIB, por eso, y considerando otros elementos complejos de explicar en esta columna, tendríamos que, por el solo efecto de menor consumo privado, el PIB podría caer en un -1% el 2023.



Un panorama similar ocurre con los créditos comerciales relacionados con la inversión privada. Realizando cálculos similares el exceso de la tasa de interés real bordeó también un 5,7% en términos reales, restando otro tanto al crecimiento del PIB el 2023. Por otro lado, los créditos hipotecarios entre ambos meses aumentaron un 1% en UF, así, la compra de una casa a 20 años fue un 22% más cara que hace un año y medio solo por el aumento de intereses.

No solo se hacen más caros los créditos, sino que también aumentó su mora. En junio del 2022 la mora (medido por cartera con morosidad de 90 días o más) fue de aproximadamente 1,4% de las colocaciones, en cambio en junio del 2023 llegó al 2,0%. Si bien el porcentaje de mora está lejos de los niveles del 2009, plena crisis financiera internacional (2,9% para Chile y 3,4% para la OCDE), los datos de junio del 2023 indican un empeoramiento significativo, liderados por los créditos de consumo y los comerciales (ambas 2,2%). Más preocupante es la mora de tarjetas de crédito que solo en el período enero-abril de este año se duplicó respecto del mismo período del año anterior.

En la medida que la inflación se reduzca durante el 2023, la recarga sobre la tasa de interés para personas y empresas en términos reales y en UF empeorará si la tasa del Banco Central no sigue una trayectoria similar. Así, una reducción del crecimiento del PIB de solo -0,5%, en el peor de los casos el 2023 como proyecta el Banco Central en su último IPoM, no es congruente con una tasa de política monetaria alta hasta fines de año (10%). En efecto, la recuperación de nuestro país requiere de reducciones sustanciales de esta tasa en los próximos meses.

**No alcanza la reducción de 10,25% para llegar al cielo, se necesita el pleno empleo**

Si comparamos la relación de la tasa de interés de la Reserva Federal de los Estados Unidos y del Banco Central Europeo con la inflación, tenemos que las tasas de política

monetaria son de 5,25% y 3,75% respectivamente, con tasas máximas de inflación de 9% y 10%. Con estas políticas, Estados Unidos probablemente logrará un aterrizaje suave en el crecimiento del PIB y Europa una recesión moderada, ambos reduciendo rápidamente la tasa de inflación. En particular en los Estados Unidos las proyecciones de mejor crecimiento, baja inflación y detención de los aumentos de la tasa de interés está provocando alzas en los mercados accionarios.

“

*Con una tasa por sobre el 10%, el Banco Central podría llevar a la economía a una recesión indeseada. Recordemos que la tasa de desempleo ya está en 8,5% comparada con una tasa de pleno empleo entre 6-7%”*

En cambio en Chile, con una tasa de inflación máxima de 14%, la tasa de política monetaria llegó a 11,25% por nueve meses, más que el doble que en las contrapartes internacionales. Por las razones dadas más arriba, sin duda que fue exceso, produciendo una inconsistencia entre la política monetaria y las proyecciones de crecimiento del 2023. En otras palabras, **con una tasa por sobre el 10%, el Banco Central podría llevar a la economía a una recesión indeseada**. Recordemos que la tasa de desempleo ya está en 8,5% comparada con una tasa de pleno empleo entre 6-7%.

Por otro lado, en general la teoría económica predice que la inflación en economías pequeñas y abiertas como en Chile es más fácil de controlar que en el caso de bloques económicos en que los componentes domésticos (salarios, precios de materias primas, del capital, etc.) son relativamente más importantes como los Estados Unidos y Europa. Una razón es que el precio del dólar en estas economías pequeñas y abiertas tiende a ser menor que en el caso de mantener una tasa de interés doméstica más baja: así el precio de los bienes importados (de consumo como de inversión, maquinarias y equipos) bajan

empujando a una reducción adicional de los precios.

La caída en 100 puntos base en la tasa de política en junio del 2023 sin duda es una corrección acertada a la abrupta de la contracción monetaria. En una economía en que los agentes usan el endeudamiento en forma vital para mantener sus niveles de consumo y actividad (capital de trabajo), incluida la inversión, políticas contractivas de shocks tienden a producir una innecesaria caída de

la actividad, con un alto costo para la sociedad: desaparecen empresas, emprendimientos y puestos de trabajos valiosos.

En conclusión, se debe revertir el aumento de la tasa de interés en la misma medida que la inflación vaya cayendo, pero poniendo mucho más énfasis en adelantar las reducciones en la tasa de interés. Esto porque el efecto de esta variable sobre la inflación toma más tiempo que el de la actividad... en la práctica casi el doble. En consecuencia, la política monetaria agresiva ya debe estar haciendo efecto sobre los precios (está ya pasó de 14,1% en agosto del 2022 a 7,6% en junio del 2023) y, por eso, se debe poner énfasis en reducir los costos recesivos de esta política (el IMACEC registra tasas anuales negativas desde febrero del 2023).

Podemos decir metafóricamente, que **no solo se llega al cielo controlando la inflación, sino asegurando también que la economía esté el mayor tiempo posible en su pleno empleo, tener trabajo y buenas proyecciones de crecimiento también tienen un valor que los países valoran.** **OE**

## PREGRADO

- Ingeniería Comercial
- Contador Público Auditor.
- Gestión de Información, Bibliotecología y Archivística.
- Bachillerato en Administración.

## CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

- Ingeniería Comercial.
- Contador Público Auditor.
- Ingeniería en Control de Gestión, mención Ciencia de Datos.

## POSTGRADOS

- Magíster en Economía.
- Magíster en Administración de Empresas, MBA, posibilidad de doble título con Fordham University.
- Magíster en Economía Aplicada a Políticas Públicas, doble grado con Fordham University.
- Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones, dictado en conjunto con Facultad de Psicología UAH.

## FORMACIÓN CONTINUA

### **Área de Personas y Organización**

- Diplomado Gestión de Personas para el sector público.
- Diplomado Certificación en Coaching Organizacional.
- Diplomado Dirección y Gestión de Empresas.
- Diplomado Gestión de Personas.

### **Área Diálogo Social y Relaciones Laborales**

- Diplomado Gestión Estratégica de las Relaciones Laborales.

### **Área Transformación Digital en las Organizaciones**

- Diplomado Gestión para la Transformación Digital en el Estado de Chile.
- Diplomado en Gestión Documental Electrónica.

### **Área Ética, Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable**

- Diplomado Internacional Derechos Humanos y Empresas con OIT.
- Curso Discernimiento Ético en la Toma de Decisiones.

### **Área Contabilidad Tributaria, Financiera y Control de Gestión**

- Diplomado en Gestión Tributaria.
- Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF-IFRS).



Facultad de Economía y Negocios - Universidad Alberto Hurtado



fen.uahurtado.cl



Facultad de Economía y Negocios - Universidad Alberto Hurtado



+569 7283 5667



@facultadeconomiaynegocios



FEN UAH



@FEN\_UAH

